

Мировой опыт показывает, что лэнд-девелопмент является полем деятельности крупных игроков строительного бизнеса, поскольку требует больших первоначальных инвестиций с просчитанной перспективой отдачи минимум на пятнадцать лет. В целом земельный бизнес – это очень перспективный, доходный и привлекательный вид бизнеса с точки зрения инвестирования. В данной сфере деятельности наиболее выгодной является продажа земельных участков <http://www.7800909.ru/catalog/> под строительство объектов промышленности и быстро растущих сетей торговых организаций, которые также требуют благоустроенных земельных участков с перспективой дальнейшего развития.

Литература

1. Мазур, И. И. и др. Девелопмент недвижимости: учеб. пособие / под общ. ред. И. И. Мазура и В. Д. Шапиро. – М.: Елима; Изд-во «Омега-Л», 2010. – 928 с.
2. Сиразетдинов, Р. М. Девелопмент как инновационное направление инвестиционно-строительной деятельности // Российское предпринимательство. – 2011. – № 8. – Вып. 2 (190). – С. 80–84.

Преимущества и недостатки грейдинговой системы оплаты труда

*Радион Е. И., студ. II к. БГУ,
науч. рук. Лукашук Н. А., канд. эк. наук*

Справедливая организация оплаты труда является одним из важнейших вопросов, который приходится решать каждой фирме. «Непрозрачность» данной системы может существенно снижать продуктивность сотрудников.

Существуют различные методики для разработки корпоративных систем оплаты труда. Одной из самых популярных является грейдинг. Система грейдов (от англ. grade – степень, класс) является кластером должностей, где каждой должности соответствует свой уровень заработной платы.

Появилась такая система полвека назад в США, когда правительству страны нужно было определить, сколько платить чиновникам одного профессионального уровня, но разного профиля. Разработанная по заказу госструктур универсальная система учитывала уровень ответственности, уникальность опыта, знаний и навыков, результативность деятельности.

Для того чтобы внедрить в компанию систему грейдов, необходимо провести большой комплекс методических, аналитических и оценочных

работ. Также этот процесс является достаточно финансово- и трудозатратным. Поэтому руководство фирмы должно понимать, что может столкнуться с некоторыми сложностями [2].

Во-первых, сложность разработки данной системы. Работодатель должен определиться, нужна ли ему новая система, какие положительные результаты она принесет и как на нее отреагирует коллектив.

Во-вторых, следует помнить о необходимости создания достаточно объемной грейдовой модели, которая охватывает все специальности и всех работников. Здесь необходимо учесть технологический процесс, особенности менталитета. В ее разработке должны принять участие не только консалтинговые фирмы, НИИ, но и работники самого предприятия, которые знают все тонкости производства.

В-третьих, после введения грейдинговой системы необходимо определить частоту мониторинга системы грейдов. Данную проверку обычно проводят раз в год. Таким образом, можно не выпустить из-под контроля важные изменения внутри компании, на рынке труда. Вместе с этим такая частота придает стабильность системе [1].

В-четвертых, грейдирование не предусматривает премий или надбавок, но сотруднику раз в год может быть выплачен бонус.

Наряду со сложностями, существует ряд преимуществ данной системы оплаты труда. Первым и наиболее наглядным является ее унификация и минимальные затраты на расчет доходов персонала. Поскольку все расчеты являются довольно простыми, можно оставить одного человека для выполнения данной работы. Это является актуальным в период кризиса.

Система грейдов является понятной, наглядной и справедливой. У работников появляется мотивация для повышения производительности труда.

При внедрении системы у работника появляются более широкие возможности карьерного роста и, как следствие, роста его благосостояния.

Таким образом, при грейдинговой системе оплаты труда важно выстроить корпоративную культуру, в которой работники будут разделять ценности организации. Также необходима четкая прозрачная система оценки по понятным всему персоналу критериям.

Литература

1. Березовский, И., Камский, В. Грейдинг: плюсы и минусы новой системы оплаты труда / И. Березовский, В. Камский // УРМ. – 2008. – № 4.
2. Рутицкая, В. Модель оплаты труда: грейды / В. Рутицкая // Менеджер по персоналу, Технологии. – 2007. – № 7. – С. 36.